

Axe 1 : Améliorer la qualité de vie au travail

Objectif 1.1 : Améliorer la qualité de vie au travail en renforçant la protection des agents-es contre les violences

- Action 1 : Mettre en place la cellule d'écoute de lutte contre les violences ⇒ 2022
- Action 2 : Communiquer sur les C.R.I. (comptes rendus d'incident) ⇒ 2023
- Action 3 : Reprendre les campagnes de communication grand public sur le rôle des agents-es de l'Eurométropole ⇒ 2024

Objectif 1.2 : Améliorer la sécurité au travail

- Action 4 : Améliorer le niveau de couverture des services par des préventeurs-trices ⇒ 2023
- Action 5 : Valorisation des résultats de la politique de prévention : *indicateurs, journées thématiques, réseaux, retex, renforcer et consolider les outils de suivi* ⇒ à compter de 2023

Objectif 1.3 : Veiller au lien entre qualité de vie au travail et l'organisation de la collectivité

- Action 6 : Intégrer la qualité de vie au travail dans les projets d'organisation ⇒ à compter de 2023

Axe 2 : Renforcer la fonction RH et la politique RH afin de faciliter, pour les agents-es, la gestion quotidienne de leur situation et d'accompagner leur parcours professionnel et de carrière

Objectif 2.1 : Améliorer la compréhension et l'accompagnement des parcours de carrière des agents-es

- Action 7 : Améliorer la transparence sur les critères de promotion pour donner de la lisibilité aux agents-es ⇨ 2023
- Action 8 : Structurer une offre sur la mobilité choisie ⇨ 2024
- Action 9 : Expérimenter des points carrière mobilité individuels pour certains publics prioritaires ⇨ à compter de la rentrée 2023
- Action 10 : Mettre en place des cafés RH pour tous ⇨ 2023
- Action 11 : Redynamiser le réseau RRH et construire ensemble un projet « d'école des RRH » ⇨ à compter de 2023

**Objectif 2.2 : Doter la collectivité de logiciels plus performants pour assurer la gestion statutaire des agents-
es et améliorer la politique RH**

⇒ mener à bien le renouvellement de fond du SIRH en commençant par la mise en place d'un nouveau logiciel de carrière et de paye, par l'amélioration de l'outil de recrutement et la mise en place d'un logiciel de gestion des compétences

- Action 12 : Nouveau SIRH carrière et paye au 1er janvier 2024

Objectif 2.3 : Simplifier la gestion RH

- Action 13 : Dématérialisation des demandes de congés ⇒ 2024 et accès en consultation de Chronotime (Réalisé)
- Action 14 : Expérimenter la fin de la badgeuse dans certains services ou pour certaines situations ⇒ Fin 2022
- Action 15 : Évaluer le dispositif de comptoir des services mis en place pour faciliter l'équilibre vie pro / perso ⇒ 2023

Objectif 2.4 : Soutenir le pouvoir d'achat des agents-es dans le cadre de l'agenda social (5 M€ sur le mandat)

- Action 16 : Adapter le régime indemnitaire dès 2022 avec une première enveloppe de 2 M€, puis affecter l'enveloppe de 3 M€ pour la fin du mandat via le régime indemnitaire ou la politique d'action sociale ⇒ 2023

Axe 3 : Améliorer le dialogue managérial

Objectif 3.1 : Accompagner la nouvelle politique de télétravail

- Action 17 : Accompagner les managers et les équipes dans la mise en place du télétravail post-crise sanitaire ⇒ 2022

Objectif 3.2 : Conforter un dialogue managérial de proximité et le rôle de l'encadrement comme premier relai d'information

- Action 18 : Renforcer au sein des équipes les temps collectifs d'information et d'échanges en proximité ⇒ 2022

Objectif 3.3 : Continuer à former les encadrants-es de la collectivité au management et développer des dispositifs qui leur offrent des possibilités de partage, de recul, sur leur fonction

- Action 19 : Structurer une offre de formation des encadrants-es au regard des nouveaux enjeux de management et RH ⇒ à compter de 2023
- Action 20 : Mettre en place des groupes de co-développement ⇒ 2023
- Action 21 : Améliorer la qualité du temps de l'Entretien professionnel et renforcer l'information aux managers et aux agents-es sur les suites qui lui sont données en termes de mobilité, de formation et de promotion ⇒ 2023

Axe 4 : Fidéliser les collaborateurs-trices et améliorer l'attractivité de la collectivité

Objectif 4.1 : Adosser le régime indemnitaire à un référentiel des métiers lisible

- Action 22 : Faire un référentiel des métiers pour une harmonisation des régimes indemnitaires et une mobilité interne lisible ⇒ 2023

Objectif 4.2 : Disposer d'une politique d'action sociale attractive et protectrice des agents-es

- Action 23 : Faire un bilan de la politique d'action sociale de la collectivité ⇒ 2023

Objectif 4.3 : Donner envie de rejoindre l'Eurométropole

- Action 24 : Rendre plus attractives nos annonces de recrutement et nos fiches de poste ⇒ 2023

Objectif 4.4 : Renforcer le sentiment d'appartenance, la fierté de travailler à l'Eurométropole, la transversalité et la connaissance des métiers

- Action 25 : Renforcer la communication interne et mettre en place de nouveaux outils de communication interne (contribue également à l'axe 6) ⇒ 2023

Objectif 4.5 : Renforcer la transversalité et la connaissance des métiers notamment entre les services et les directions

- Action 26 : Expérimenter les dispositifs "vis ma vie" dans la collectivité et fluidifier les immersions ⇒ 2024

Axe 5 : Améliorer le fonctionnement administratif

Objectif 5.1 : Assurer la soutenabilité du plan de charge des équipes et des agents-es par une adéquation des moyens aux missions demandées

- Action 27 : Cadrage des projets par l'établissement d'une liste de projets et un cadrage de chaque projet ⇨ 2022

Objectif 5.2 : Clarifier et simplifier les processus de décision et d'information, les formaliser pour une lisibilité collective

- Action 28 : Charte de gouvernance - document cadre qui pose les instances de décision de la collectivité et leurs rôles respectifs ainsi que les grands principes de la prise de décision (circuit des notes, circuit des délibérations) ⇨ 2022

Axe 6 : Partager la feuille de route politique et sa déclinaison dans l'administration

Objectif : Prioriser et opérationnaliser les projets majeurs du mandat, structurer le pilotage des projets

- Action 29 : Organiser les grands projets en structurant leur gouvernance politique, leur gouvernance administrative, le mode projet, la conduite opérationnelle, leur calendrier et communiquer en interne sur ces grands projets ⇒ 2022